

HARCÈLEMENT SEXUEL



En 1998, une enquête révèle que 3% des salariés européens ont été victimes de harcèlement sexuel.

La lutte progresse à l'échelle européenne

Des outils législatifs européens ont permis de faire avancer la lutte contre le harcèlement sexuel. Mais si les lois sont nécessaires, il est important de développer l'information et de faire de la lutte contre les violences sexuelles au travail un combat prioritaire. ► **Mélanie Mermoz**

« **DES PROGRÈS MAIS PEUT MIEUX FAIRE** », tel pourrait être le commentaire porté sur la lutte contre le harcèlement sexuel à l'échelle européenne. Pas question de s'arrêter car les besoins sont là. En 1998, une enquête mon-

trait que 3 % des salariés européens – très majoritairement des femmes – avaient été victimes de harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois (*). Début 2006, des négociations se sont ouvertes entre les organisa-

tions patronales et syndicales en vue de parvenir à un accord cadre sur la question des violences subies sur les lieux de travail. Au nombre de celles-ci figure donc notamment le harcèlement sexuel.

Mais la prise en compte des violences sexuelles ne coule toutefois pas de source. « Si l'Unice (l'organisation patronale européenne) accepte que les trois formes de violences – physiques, psychologiques et sexuelles – soient mentionnées dans le texte, elle n'entend en revanche négocier que sur le harcèlement moral



Une législation européenne innovante

L'importance de la « directive du Parlement européen relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail » est à la mesure de la longueur de son titre. Elle consacre un chapitre au harcèlement sexuel et s'attache à définir ce qu'on peut qualifier comme tel. Selon ce texte, il s'agit de « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Ainsi le fait de soumettre une personne à des propos, affiches ou fonds d'écran pornographiques, même si aucune « proposition directe » n'a lieu est considéré comme relevant du harcèlement sexuel. Une conception plus élargie que celle du droit français. ■

entre deux individus », dénonce Gilles Seitz, animateur du collectif des médecins du travail à l'Ugict-CGT et membre de la délégation de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour ces négociations. Une manière selon le syndicaliste de « ne pas s'attaquer aux questions essentielles touchant à l'organisation du travail, mais de se limiter à lutter contre des dysfonctionnements de nature individuelle ». Cette position ne satisfait pas du tout la CES, qui, dans le mandat donné à ses négociateurs, entend que les trois formes de violences soient traitées à égalité. Reste que même si des avancées ont lieu au cours de ces négociations, le résultat sera forcément limité. « Il s'agit d'un accord qui n'engage que les parties signataires, explique Gilles Seitz. En outre, s'il n'est pas respecté, il n'existe aucun recours ». Ces accords entre partenaires sociaux n'ont en effet aucune valeur contraignante, contrairement aux directives dont le non-respect peut entraîner pour les États des sanctions lourdes.

■ L'UE, moteur dans la lutte contre le harcèlement sexuel

Si le résultat de ces négociations sera d'une portée limitée, pas question de jeter le bébé européen avec l'eau du bain. En effet, l'Union européenne fait dès 1990 figure de moteur dans la lutte contre le harcèlement sexuel. Cette année-là, le Conseil européen adopte une « résolution pour la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail ». Celle-ci énonce que « tout comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, que ce comportement soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues est inacceptable. »

Et, en 2002, l'adoption de la « directive du Parlement européen relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail » a marqué un tournant majeur dans la lutte contre les violences sexuelles. Celle-ci est clairement mentionnée dans les objectifs communautaires. La directive classe le harcèlement sexuel parmi les discriminations fondées sur le sexe et le définit précisément (voir encadré). Et cela n'est pas sans conséquences sur les législations nationales car tous les pays de l'UE ont dû s'y conformer. C'est en effet pour se mettre en conformité avec le texte européen que la Grèce a adopté en juin dernier une loi pénalisant le harcèle-

ment sexuel au travail. Les harceleurs grecs risquent maintenant de 6 mois à trois ans de prison et une amende pouvant atteindre 100 000 euros. En outre, des sanctions disciplinaires sont prévues dans le secteur public. Plusieurs des pays qui ont rejoint l'Union européenne en mai 2004 ont aussi adopté des lois allant dans ce sens.

■ Des avancées certaines pour les nouveaux entrants comme la Pologne

« Avec l'entrée de la Pologne dans l'UE, la lutte contre le harcèlement sexuel est enfin entrée dans la loi, se félicite ainsi Danjuta Wojdat, coordinatrice nationale du secteur Femmes à Solidarnosc. Auparavant, seuls figuraient dans la Constitution, quelques principes sur l'égalité hommes/femmes et le respect des droits humains, mais c'était très général. Maintenant, la condamnation du harcèlement sexuel est inscrite dans le code du travail », poursuit-elle. Mais si selon la syndicaliste, « la loi est très bonne », elle ne suffit pas pour autant. En Pologne comme ailleurs, elle doit s'accompagner d'une évolution des mentalités. « Le harcèlement sexuel reste quelque chose dont on ne parle pas. Les victimes n'osent souvent pas dire qu'elles en souffrent. Il est encore trop souvent traité comme une affaire privée avec laquelle on essaie tant bien que mal de se débrouiller », regrette-t-elle. Une affaire de harcèlement sexuel a pourtant récemment défrayé la chronique. « Plusieurs ouvrières de ►



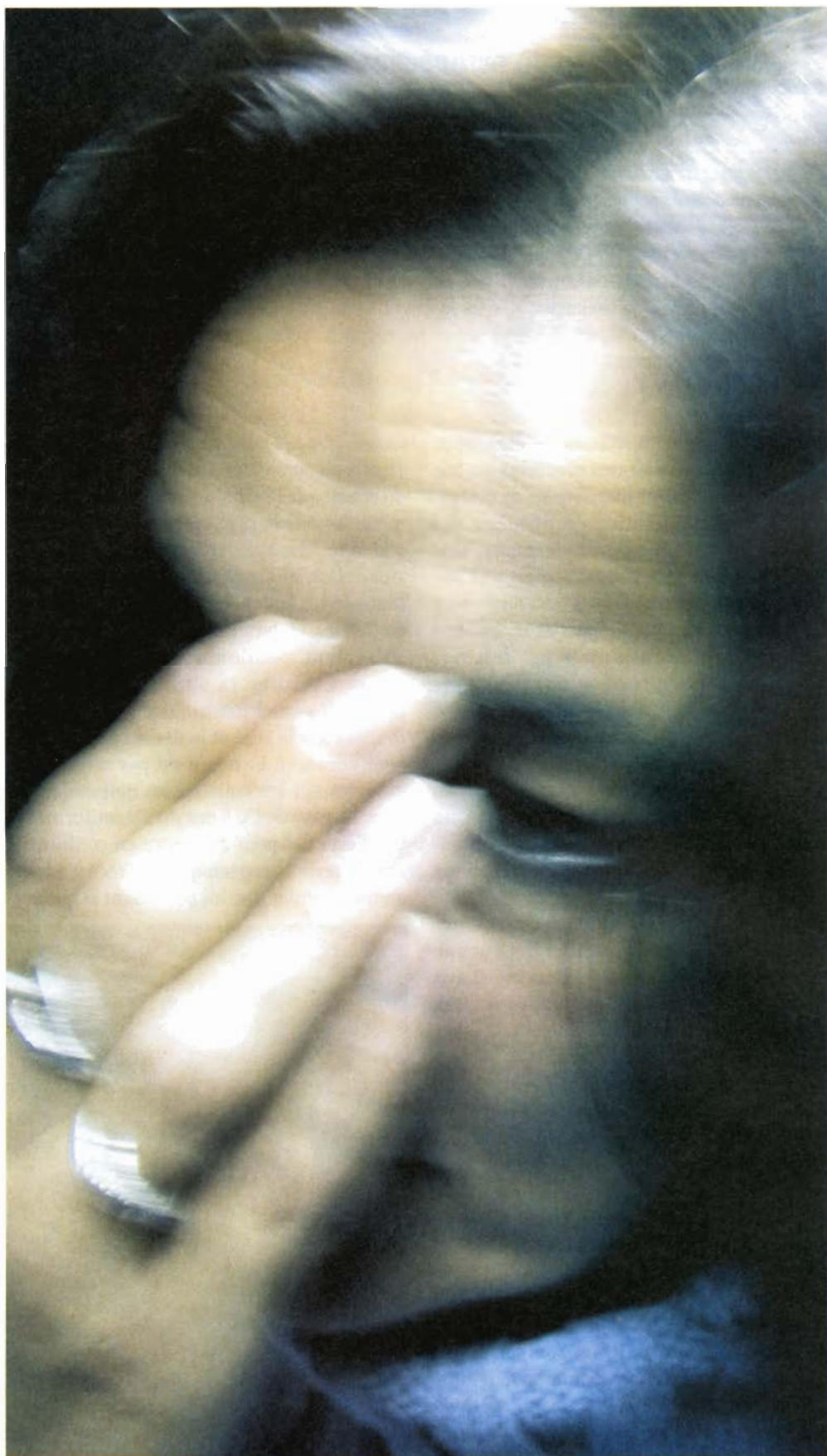
La première étape de la lutte contre le harcèlement sexuel au travail consiste souvent à briser le mur du silence.

HARCÈLEMENT SEXUEL

► *PepsiCo licenciées pour avoir refusé les avances de leur chef ont porté plainte pour harcèlement sexuel, raconte la syndicaliste polonaise. Dans cette affaire révélatrice de la situation en Pologne, les femmes n'ont pas alerté le syndicat sur ce qu'elles subissaient et n'ont parlé que quand elles ont été licenciées. Or, après le licenciement, l'action est encore plus difficile », souligne Danuta Wojdat. D'où la nécessité d'une information massive sur ce fléau au sein des entreprises. « Pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel, il faudrait que la condamnation du harcèlement sexuel ne figure pas seulement dans la loi, mais aussi dans les règlements internes aux entreprises, et qu'il soit expliqué clairement quoi faire quand on en est victime, à qui s'adresser. » La coordinatrice du secteur Femmes de Solidarnosc espère donc que les négociations européennes sur les violences au travail pourront permettre d'impulser une véritable dynamique de prévention du harcèlement sexuel. Reste qu'avec un très fort taux de chômage, les femmes polonaises, et spécialement celles des petites villes, risquent encore longtemps de se taire de peur de perdre leur emploi.*

■ Au-delà des condamnations, mener un véritable travail de prévention

Obtenir la condamnation des harceleurs est déjà un progrès notable, mais prévenir ces comportements est encore mieux. Plusieurs pays ont adopté des législations obligeant les entreprises à mener un véritable travail de prévention. Ainsi, en Belgique, « l'arrêté royal relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », adopté en 2002 comporte un important volet préventif. « Le plan de sécurité et d'hygiène doit inclure la prévention du harcèlement sexuel », détaille Giussipina Di Simone, responsable du secteur Égalité hommes/femmes à la FGTB. « Dans chaque entreprise, une personne de confiance doit être désignée pour recueillir la parole des victimes », poursuit-elle. Dans de très nombreuses firmes, la personne de confiance est un membre du comité pour la prévention et la protection des travailleurs (CPPT), équivalent belge du CHSCT. Former les équipes syndicales sur ce thème est donc particulièrement important. Lors des formations syndicales organisées par la centrale belge, un temps est systématiquement consacré à la lutte contre le harcèle-



Au-delà de l'adoption de lois punissant le harcèlement sexuel, c'est à un changement des mentalités qu'il faut parvenir.



Catherine Le Magueresse,
présidente de l'AVFT.

ment sexuel. « Même si la situation est encore loin d'être parfaite, les syndicalistes qui fréquentent ces stages ont une oreille plus attentive au problème », note Giusippina Di Simone. Des progrès ont ainsi été effectués dans de nombreux autres pays. « Le temps est fini où le harcèlement sexuel n'était pas perçu comme un problème sérieux mais, où les attouchements ou les propos crus tenus par un patron ou des collègues étaient considérés (essentiellement par les hommes) comme gratifiants », se félicite Birte Haugaard, de l'Union commercial and clerical employees, du Danemark. « Nous avons gagné de nombreux procès pour harcèlement sexuel. Non seulement parce que la charge de la preuve est maintenant inversée (ce n'est plus à la victime d'apporter la preuve de son accusation mais à l'accusé de prouver qu'aucun harcèlement n'a eu lieu), mais aussi parce que les victimes s'adressent beaucoup plus tôt au syndicat ». Comme quoi l'information paie. ■

(*) Enquête sur les conditions de travail réalisée en 1996 à l'initiative de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail à partir de 16 000 entretiens individuels auprès de salariés de toute l'Europe.

Législation française deux étapes importantes

Voilà près de 15 ans que le harcèlement sexuel a fait son entrée dans la législation française avec la loi du 2 novembre 1992. N'étaient toutefois concernées que les situations de harcèlement sexuel émanant d'un supérieur hiérarchique. D'autre part, il appartenait à la victime d'apporter la preuve du harcèlement sexuel dont elle était victime. Une étape importante a été franchie en 1993, quand le délit de harcèlement sexuel a fait son entrée dans le code pénal. La définition du harcèlement sexuel en France s'est ensuite élargie avec la loi dite de modernisation sociale en 2002. Il est maintenant possible de porter plainte non plus seulement contre un supérieur mais aussi contre un collègue. La définition même du harcèlement change et il n'est plus seulement question « d'ordres, menaces, contraintes ou pressions ». Enfin, la charge de la preuve est aménagée : le salarié ne présente plus des éléments de fait mais doit les « établir » depuis la loi du 3 janvier 2003 ; il appartient à l'employeur de prouver que les agissements ne constituent pas du harcèlement sexuel et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. ■

Harcéler sexuellement n'est pas séduire

Catherine Le Magueresse, juriste, est présidente de l'association européenne de lutte contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT). Depuis deux ans, l'AVFT mène une campagne pour modifier la loi sur les dénonciations calomnieuses. ► **Propos recueillis par Mélanie Mermoz**

■ **NVO – Le combat contre le harcèlement sexuel progresse-t-il en France ?**

Catherine Le Magueresse – J'aimerais beaucoup pouvoir vous répondre oui, mais ce n'est pas le cas. La loi de modernisation sociale qui a permis de porter plainte non seulement contre la hiérarchie mais aussi contre les collègues pouvait paraître un progrès, mais dans les faits, c'est plus compliqué. Le fait qu'on ait enlevé les notions de contraintes et de pressions graves a renforcé chez les magistrats la confusion avec la séduction. Et des jugements qualifiant de « tentatives de séduction certes maladroites » des faits poursuivis pour harcèlement sexuel ont fait jurisprudence. Résultat dans le cadre professionnel, nous assistons depuis plusieurs années à une déqualification globale des violences sexistes : les faits de harcèlement sexuel sont assimilés à de la séduction, les agressions sexuelles sont revues en harcèlement sexuel et les viols sont déqualifiés en agressions sexuelles.

■ **La création du délit de harcèlement moral a-t-il eu une influence ?**

Oui, il a aussi contribué à la baisse des poursuites entamées pour harcèlement sexuel. En effet, le harcèlement moral est très reconnu, il est même considéré comme « le » fléau du monde du travail contemporain. Or, dans les affaires de harcèlement sexuel, les modes opératoires sont en partie les mêmes que ceux du harcèlement moral. Nombreux sont les avocats qui conseillent de porter plainte en ces termes. En outre, les victimes savent qu'elles n'auront pas à affronter la suspicion qui pèse sur toutes les plaignantes pour harcèlement sexuel. Le problème est que le harcèlement moral, neutre, rend totalement invisibles les violences sexuelles.

■ **Les victimes hésitent-elles encore à porter plainte ?**

Oui, d'autant que les condamnations pour « dénonciation calomnieuse » se multiplient et deviennent très dissuasives. Il suffit que l'affaire se termine par un non-lieu pour que la plaignante puisse, elle, être condamnée pour dénonciation calomnieuse. Or, nous assistons à un véritable hiatus entre d'un côté le grand public et de l'autre les médias et

les élus. L'opinion est très choquée par le fait que les victimes non seulement n'obtiennent pas justice, mais sont en outre parfois condamnées. Les élus, eux, sont attachés à la loi telle qu'elle est. Il faut rappeler que lors des débats qui ont conduit à l'adoption de la loi de 1992 permettant la pénalisation du harcèlement sexuel, des députés voulaient introduire dans le même texte le rappel de la condamnation pour « dénonciation calomnieuse ». En outre, il est intéressant de remarquer dans quel cadre s'inscrivent les condamnations pour dénonciation calomnieuse : les violences subies par les femmes et les enfants, les affaires politico-judiciaires et les bavures policières. Depuis deux ans, nous demandons la suppression de l'automatisme de cette condamnation et avons à de multiples reprises interpellé les pouvoirs publics. Nous avons même proposé une modification de la loi. Mais notre espoir réside pour l'instant à l'échelle de l'Europe : la Cour européenne des droits de l'homme a été saisie fin 2003 dans une affaire où une femme ayant subi un viol doit verser une indemnité à son agresseur ayant bénéficié d'un non-lieu. ■